

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dan memiliki peranan yang sangat besar dalam melaksanakan suatu kegiatan di dalam organisasi. Keberadaan sumber daya manusia ini untuk menjalankan suatu kegiatan yang memiliki tujuan tertentu.

Dunia kerja saat ini memiliki persaingan yang sangat ketat. Calon karyawan dituntut memiliki pengetahuan dan kemampuan sesuai dengan bidangnya. Banyaknya perusahaan-perusahaan saat ini saling berlomba-lomba untuk mencari sumber daya manusia yang memiliki kualitas baik, dengan dimilikinya sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang baik di bidangnya, dapat membuat perusahaan memiliki kualitas produksi yang baik.

Dalam perusahaan senantiasa terdapat organisasi yang melibatkan beberapa orang dan saling berinteraksi. Interaksi tersebut disusun dalam sebuah struktur dimana dapat membantu di dalam usaha dalam mencapai tujuan bersama. Organisasi di dalam perusahaan tentunya harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Lingkungan perusahaan, sikap kerja dan keterampilan setiap karyawan juga mutlak menjadi aset berharga bagi perusahaan. Sikap kerja mencerminkan sebuah kecenderungan merespon sesuatu secara konsisten. Dalam hal ini karyawan memiliki kecenderungan untuk

patuh secara konsisten terhadap aturan perusahaan dan bisa membawa diri dalam menyelesaikan apa yang diperintahkan atau ditugaskan.

Seringkali organisasi dihadapkan pada tantangan bagaimana membuat pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi mampu berjalan secara optimal, berkembang, dan tersebar dengan baik di seluruh lapisan organisasi menurut kapasitas, tugas, dan fungsinya masing-masing. Untuk memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari pengetahuan yang dimiliki dan untuk mengetahui pengetahuan yang harus dimiliki, perusahaan seharusnya mengelola pengetahuan melalui *knowledge management* atau manajemen pengetahuan.

Knowledge menjadi *Guidance* tentang pengelolaan *Intangible asset* yang menjadi pilar perusahaan dalam menciptakan nilai (dari produk/jasa/solusi) yang ditawarkan perusahaan kepada pelanggannya. Jenis penerapan *Knowledge* ada dua, yaitu; (1) *Tacit knowledge* pada dasarnya bersifat *Personal*. Dikembangkan melalui pengalaman yang sulit untuk diformulasikan dan dikomunikasikan (Carrillo *et al.* 2004). Berdasarkan pengertiannya, maka *tacit knowledge* dikategorikan sebagai *Personal knowledge* atau dengan kata lain pengetahuan yang diperoleh dari individu (perorangan). (2) *Explicit knowledge* bersifat *formal* dan sistematis yang mudah untuk dikomunikasikan dan dibagi (Carrillo *et al.* 2004). Penerapan *Explicit knowledge* ini lebih mudah karena pengetahuan yang diperoleh dalam bentuk tulisan atau pernyataan yang didokumentasikan, sehingga setiap karyawan dapat mempelajarinya secara *Independent*.

Manajemen pengetahuan, keahlian, dan perilaku yang baik sangatlah penting untuk sebuah perusahaan agar terciptanya suatu organisasi perusahaan yang baik. Jalannya perusahaan sangat bergantung pada sumber daya manusianya, maka dari itu karyawan pada sebuah perusahaan juga harus memiliki pengetahuan yang tinggi.

Manajemen pengetahuan merupakan suatu fungsi yang ada di diri manusia yang memiliki fungsi membentuk, mengidentifikasi, dan mengelola, pengetahuan organisasi, untuk keuntungan jangka panjang. Untuk mendapatkan manajemen pengetahuan yang maksimal tidak hanya cukup mengelola pengetahuan organisasi saja, melainkan mengembangkan pengetahuan yang dimiliki setiap individu yang berada di dalam organisasi, Chindambranathan dan Swarooprani (2015) menyatakan *knowledge management* adalah bagaimana mengeksplor *knowledge* yang ada pada tiap-tiap individu yang nilainya berbeda-beda.

Kemampuan karyawan dalam sebuah pekerjaan juga sangat diperhitungkan, karena setiap karyawan juga harus mempunyai kemampuan/*skill* yang dapat mendukung dalam kinerja mereka. Kemampuan yang dibutuhkan sesuai dengan divisi/bagian yang ditempati. Selain itu keterampilan (*skill*) yang mendukung terlaksananya pekerjaan atau tugas dengan baik, sesuai dengan prosedur kerja dan dapat menyelesaikan sesuai dengan waktu yang diharapkan.

Menurut Hasibuan (2000:54) “Keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang di tugaskan kepada seseorang”. Selain itu juga keterampilan sangat berperan penting do dalam melaksanakan pekerjaan, diamana dengan adanya keterampilan karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lancar dan dapat menghindari kesalahan-kesalahan yang terjadi saat melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Menurut Ghiselli dan Brown (1995) melihat produktivitas dari dua segi yaitu *output* sebagai pengukur produktivitas, yang didalamnya mengandung dua aspek yaitu jumlah dan kualitas, sedang yang lain dilihat dari segi hilangnya waktu sebagai pengukur produktivitas kerja. Mu’thi (1990) menyatakan bahwa produktivitas adalah rasio antara keluaran dan masukan. Masukan disini adalah semua sumber daya yang digunakan untuk menghasilkan keluaran, seperti bahan baku, energi dan tenaga kerja.

Produktivitas mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap hasil produksi. Berhasil atau tidaknya produktivitas dapat diukur dengan hasil/*output* produksi. Hasil inilah yang menajadi kunci sukses sebuah perusahaan dalam memenuhi target produksi yang diinginkan.

Pabrik Rokok Handoyo terletak di Jalan Brantas RT.01/RW.03 Kelurahan Talun, Kecamatan Talun Kabupaten Blitar ini bergerak dibidang industri rokok. Perusahaan ini merupakan perusahaan yang mengutamakan hasil produksinya berupa rokok yang bekulaitas. Untuk menghadapi persaingan antar perusahaan rokok, pabrik Rokok Handoyo selalu mengutamakan produktivitas kerja

karyawannya. Faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawannya tentu berbeda, dalam penelitian perbedaan yang diambil yaitu faktor *knowledge* dan keterampilan.

Dilihat dari tingkat pendidikannya, *knowledge* setiap karyawan berbeda-beda. Dari tingkat pengetahuan yang berbeda-beda ini karyawan dituntut untuk saling bekerja sama dengan baik untuk menghasilkan suatu produk yang baik. Dalam penelitian ini *knowledge* yang dimaksud tentang jenis tembakau, kualitas tembakau dan tata cara pengemasan rokok yang benar. Selain dari *knowledge*, tingkat keterampilan yang dimiliki oleh karyawan juga berbeda-beda. Tidak semua karyawan memiliki keterampilan yang bisa setara karena tentu setiap karyawan mengikuti pelatihan yang berbeda. Untuk menyetarakan *knowledge* dan keterampilan yang dimiliki karyawan bisa dengan memberi pelatihan untuk karyawan, pelatihan ini khusus pengadaan dari perusahaan.

Untuk mewujudkan suatu produktivitas kerja karyawan tidak semudah yang diharapkan. Banyak faktor yang dapat menghambat berjalannya suatu produktivitas. Selain meningkatkan produktivitas perusahaan juga berusaha meningkatkan kualitas hasil produksinya. Hal ini dilakukan untuk menjaga kepercayaan dari konsumen bahwa produk yang mereka jual sangat berkualitas.

Tantangan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Pabrik Rokok Handoyo adalah tingkat *knowledge* dan keterampilan setiap karyawan berbeda-beda. Perbedaan ini termasuk salah satu alasan mengapa hasil produksi rokok tidak mengalami kenaikan yang signifikan karena keterampilan yang

dimiliki karyawan tidak mengalami peningkatan. Pengaruh dari hal ini yaitu hasil produksi pengemasan setiap karyawan berbeda-beda khususnya dalam bidang packing/pengemasam. Setiap karyawan mendapat hasil yang berbeda-beda. Hal ini menjadi alasan mengapa peneliti mengambil judul “Pengaruh *Knowledge Management* dan Produktivitas Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Rokok Handoyo”

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh secara parsial *knowledge management* terhadap produktivitas kerja karyawan di Pabrik Rokok Handoyo Blitar?
2. Bagaimana pengaruh secara parsial keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan di Pabrik Rokok Handoyo Blitar?
3. Bagaimana pengaruh secara simultan antara *knowledge management* dan keterampilan terhadap produktivitas kerja karyawan di Pabrik Rokok Handoyo Blitar?
4. Manakah di antara *knowledge management* dan keterampilan yang berpengaruh secara dominan terhadap produktivitas kerja karyawan di Pabrik Rokok Handoyo Blitar?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara parsial *knowledge management* terhadap produktivitas kerja di Pabrik Rokok Handoyo Blitar
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara parsial keterampilan terhadap produktivitas kerja di Pabrik Rokok Handoyo Blitar

3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara simultan antara *Knowledge Management* dan Keterampilan terhadap produktivitas kerja di Pabrik Rokok Handoyo Blitar
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh secara dominan antara *knowledge mangement* dan Keterampilan terhadap produktivitas kerja di Pabrik Rokok Handoyo Blitar

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Akademis

Manfaat penelitian ini adalah sebagai media referensi bagi penelitian selanjutnya yang nantinya menggunakan konsep dan dasar penelitian yang sama, yaitu mengenai *knowledge management*, keterampilan dan produktivitas.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan bagi perusahaan atau instansi terkait yang berkenaan dengan pengembangan sumber daya manusia.